



		ités :
		esponsable Relations Sociales
		p
		n consultant

1 Présentation aux membres de la CSSCT Siège pour orientation du CSE sur le projet d'évolution du dispositif de rémunération variable des équipes Business Solutions*

utiliser nos espaces de convention Hôtels et le Dôme ainsi que des soirées privatives pour entreprises ou collectivités dans nos parcs.

STRATÉGIE BUSINESS SOLUTIONS / MICE :

- Améliorer la contribution de notre business par une meilleure utilisation des Centres de Convention et du Dôme
- Développer le portefeuille Produits vendus aux clients pour fournir une expérience Disney plus immersive
- Renforcer nos collaborations avec les départements internes pour s'assurer d'une parfaite exécution des événements

POURQUOI FAIRE ÉVOLUER LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ?

- Adapter notre modèle aux évolutions du marché et des attentes des clients
- Renforcer la lisibilité et le sens pour nos équipes suite à des échanges avec elles
- Valoriser la performance et motiver durablement

ÉVOLUTIONS ENVISAGÉES :

STRUCTURE DU VARIABLE SMART MICE

- Population éligible : Ajout de l'équipe Lead Opérateur (2 salariés)
- Montant cible par population : Evolution des montants cibles
- Enveloppe annuelle "Top Perf" : Ajustement du % max enveloppe

Ajustement du poids du critère "Division" dans le calcul de la rémunération variable

- Indicateurs : Aménagement du nombre de critères par équipe (3 vs 5 avant)
- Grille de versement – Ajustement du plafond des critères CA
- Grille de versement – Critères plafonnés : Ajustement des critères sous cette grille
- Variation de l'enveloppe : Ajustement du système de variable de l'enveloppe

ACCOMPAGNEMENT DES ÉQUIPES :

- Aucun changement à titre individuel
- Rôles, mission et responsabilités inchangés
- Métiers et conditions de travail inchangés

Accompagnement des équipes dans la compréhension du nouveau modèle :

- Réunions de présentation aux équipes par le management
- Entretien individuel afin d'expliquer les détails de chaque élément constitutif du modèle

- Partage des nouveaux objectifs
- Supports : Guide de fonctionnement du nouveau modèle

II –ÉCHANGES AU COURS DE LA RÉUNION

Les membres de la CSSCT relèvent que le contenu de la présentation par la Direction ne précise ni la périodicité des versements du dispositif de rémunération variable, ni le nombre de Cast Members éligibles.

La Direction répond qu'il s'agit d'un dispositif annuel avec un versement trimestriel ; à ce jour environ vingt-cinq Cast Members sont éligibles.

Les membres de la CSSCT observent que le dispositif de rémunération présenté par la Direction ne figure pas dans la liste des primes communiquées chaque année par le département Stratégie sociale et demandent que ce point fasse l'objet d'un éclaircissement.

La Direction prend note de cette demande et s'engage à y répondre ultérieurement après vérification et renseignement auprès du département concerné.

Les membres de la CSSCT s'interrogent sur le fait de savoir si l'évolution du dispositif de rémunération variable vers davantage de collectif ne va pas freiner la performance.

La Direction indique qu'elle anticipe un effet inverse, dans la mesure où le dispositif apporte une meilleure lisibilité aux équipes quant au modèle de rémunération variable. Elle indique également que cette évolution encouragera encore davantage les Cast Members à « travailler main dans la main ».

Les membres de la CSSCT attirent l'attention de la Direction sur la nécessité de maintenir des objectifs atteignables pour les Cast Members afin d'éviter tout risque d'essoufflement du dispositif de rémunération variable.

La Direction précise que ce sujet fait déjà l'objet d'un suivi attentif avec Revue Management qui accompagne dans la définition des cibles.

Les membres de la CSSCT interrogent la Direction sur les éventuels « effets de bord » que le projet d'évolution du modèle de la rémunération de variable pourrait engendrer sur les Cast Members concernés.

La Direction précise qu'il a été constaté que ses équipes formulent principalement un besoin. Or l'évolution envisagée offrira notamment une meilleure visibilité pour les Cast Members sur leur progression dans l'atteinte de leurs objectifs.

Les membres de la CSSCT indiquent qu'il est positif que le projet d'évolution améliore le caractère collectif du modèle de rémunération.

Ils répètent toutefois à la Direction l'importance de veiller à ce que les objectifs fixés aux Casts Members demeurent atteignables afin de prévenir tout risque de RPS.

Au cours des échanges, la Direction précise que le dispositif de rémunération variable n'est pas nouveau, le modèle tel quel existe depuis environ 2019, et qu'il est donc déjà connu des Cast Members concernés.

Elle explique que l'évolution du modèle de dispositif de rémunération variable n'a pas pour vocation de susciter une compétition interne entre les Cast Members mais vise au contraire à encourager une dynamique collective de performance.

Le [REDACTED] CT interrogent la Direction sur les raisons de l'absence d'éligibilité de l'éq [REDACTED] sa et précise qu'il serait pertinent de l'intégrer au dispositif de ré

La Direction répond que ces Cast Members occupent des postes à caractère administratif, principalement dédiés à la saisie de données et n'ont donc pas d'incidence directe sur le chiffre d'affaires lié à la clientèle. Les Leads, en revanche, assurent un contact direct avec les clients, impliquant une responsabilité de filtrage et de sélectivité, contribuant ainsi à la performance globale de la division ; ce qui justifie leur intégration dans le dispositif de rémunération variable.

Les membres de la CSSCT souhaitent obtenir des précisions sur les éventuelles conséquences pour les Cast Members en cas de non-atteinte des objectifs fixés.

La Direction répond qu'aucune mesure disciplinaire n'est prévue, soulignant que cela ne correspond pas à l'esprit du dispositif, lequel privilégie une démarche d'accompagnement individualisé en cas de non-atteinte des objectifs.

Les membres de la CSSCT s'interrogent sur la date de mise en application du projet d'évolution de rémunération variable.

La Direction répond que des travaux de réflexion ont été conduits et qu'une mise en application du dispositif est planifiée pour Q1 2026.

Les membres de la CSSCT questionnent également la Direction sur la méthode de formalisation des objectifs avec les Cast Members.

Les membres de la CSSCT évoquent la nécessité de prévenir le risque sur les facteurs de risques psychosociaux pouvant être générés par l'exigence de la performance à atteindre.

Il est nécessaire aussi d'être sur performance de qualité de vie au travail.

La Direction répond qu'il ne s'agit pas d'un avenant au contrat de travail mais de la signature d'un document permettant d'assurer la traçabilité tant pour le Cast Member que le manager.

Enfin, en réponse aux questions relatives à la part individuelle de la rémunération, la Direction indique qu'elle représente 20 % (part qualitative) et que l'enveloppe « Top Perf » à disposition des managers a vocation à récompenser la « surperformance ».

À l'issue de la présentation et des différents échanges, le Président de la CSSCT a sollicité les membres de la délégation du personnel à la CSSCT afin de connaître leur orientation sur ce projet :

la CSSCT = 15 avis d'orientation favorable

r

erves)

r (réserves)

fait part d'indiquer un meilleur intitulé à l'ordre du jour lorsqu'il s'agit
vie d'un vote.

(réserves)

r

r

r

ur (réserves)

es)

2 Information sur le projet d'évolution de l'organisation Technology Onstage & Backstage

pour le

L'organisation était très hétérogène et orientée outils.

L'idée de la réorganisation est de se rapprocher des pratiques du marché (produits, métiers...)

Présentation de l'organisation d'aujourd'hui avec les métiers et l'organisation projetée avec de nouveaux métiers, portée sur le produit (services)

Point sur l'aspect carrière

C'est en amont de l'annonce aux cast members.

Une nouvelle organisation alignée sur les domaines (sr managers) pour une meilleure lecture de l'organisation.

On a 20 salariés qui sont impactés par ces changements, des évolutions de métiers, essentiellement les responsables de portefeuille applicatif, ce rôle n'existant pas à l'extérieur, vers des rôles de product owner, manager p.o et analystes.

Le titre de consultant va évoluer pour un des 3 nouveaux titres.

Sur les projets, ils restent chef de projet ou product owner.

ent de titres sans changer de job.

ases grises c'est ?

est pour un changement de titre avec un avenant de contrat.

rapproché avec le document de la réunion de la CSSCT du 18 mars, document, il y a un nouveau rôle de solutions expert.

l'évolution sur ce rôle ?

e titre a changé par rapport à la notion d'expertise pour s'aligner avec re un expert sur le produit.

Le product owner s'occupe du dialogue et la stratégie, les experts pour l'expertise sur la informatiques.

st que pour les responsables de portefeuille applicatif, il s'y ajoute les applicatif ? sur la précédente présentation ils étaient 4.

va regarder.

descriptions de poste, allez vous les transmettre les job descriptions riés et pouvez vous nous les transmettre, car nous n'avons que des bullets

ui, ce sera présenté dans le détail lors des entretiens individuels.

alariés qui le souhaitent peut on les accompagner s'ils nous sollicitent ?

sur le principe, pas d'objection

n traitera au cas par cas.

ement et le plan de formation qualitatif

Le 3 novembre, meeting d'équipe, présentation de la vision aux salariés

On continuera à communiquer sur cette réorganisation sur les FY 26 et 27

Un pilier sur la formation mis en place pour comprendre les nouvelles notions sur le product owner, la solution expertise, et management owner, pour un vocabulaire commun.

Toutes ces formations sont développées pour l'équipe, pour les bases, l'expertise, pour travailler avec le digital (détails en annexe ...)

Formations en présentiel et agendas réservés pour ces formations, suivies d'exams pour des certifications.

Le cast member pourra partir avec un diplôme (certaines formations).

Un suivi de ce plan sera fait avec rh, ceo.

anning

rapport aux personnes sans diplôme, comment ça se passe pour la

n'est pas pour un diplôme universitaire.

On est sûr du développement d'expertise et de compétences, pour la solution expertise, c'est via les fournisseurs pour les certifications, les fournisseurs donnent les crédits.

l'accompagnement individuel.

Il est sûr le besoin du rôle avec un parcours de formation commun avec l'atteinte aux missions, avec une partie collective et individuelle

pas sur la performance, on présentera les fiches de poste.

Sur les plans d'accompagnement, ceux-ci présentent des formations en

Quid de la personne qui ne rentre pas dans la case du plan d'accompagnement.

Le plan d'accompagnement très largement se traduit par une sortie de l'entreprise, l'inquiétude est là.

Est-ce un plan d'accompagnement, pour dire que l'on fait des efforts, ou d'un plan d'accompagnement vers la sortie ou un transfert ? l'inquiétude de la sous-traitance ?

, c'est important.

La première intention est de proposer une évolution du rôle dans le métier de n pas de la reconversion, pour avoir les compétences au rôle (donner

des moyens...)

évaluation de la compétence.

Un enjeu de cette réorganisation est de ne pas subir la sous-traitance.

On conserve le savoir-faire et la décision.

Sur la volumétrie des postes, est-ce juste ?

Est-ce par phases ?

Il y a des chiffres projetés.

Il est déjà dans ce mode, c'est compliqué à répondre sur une date précise.

Des postes des formations et de l'acquisition des compétences.

Sur l'évolution, sur deux ans, on y voit des modules de formations, des

emplois liés au métier de l'informatique, on voit que le sujet est bien pris

en amont, certaines directions devraient en prendre exemple pour anticiper les transformations d'emplois, car on voit que parfois pour des salariés ça leur tombe sur la tête et ils subissent.

L'employeur se doit anticiper sur les transformations d'emplois en mettant en place des moyens pour permettre aux salariés de tenir leur emploi.

Par rapport à cette réorganisation, en voyant le temps, les moyens, l'accompagnement individuel et collectifs, des formations sans obligation de résultat par rapport à une obligation d'obtenir un diplôme, sur les formations en présentiel, je demande que les salariés soient informés quelques mois avant la date afin de permettre aux salariés de s'organiser, un autre point, de maintenir les coefficients et les statuts, voire de les faire progresser.

J'ai vu l'anglais, il conviendra de s'assurer que l'anglais nécessaire au rôle est acquis et si nécessaire de mettre en place des formations d'anglais.

En termes de recrutements, avez-vous des recrutements en cours ?

Quels vont changer ?

En analysant, ils seront informés en avance pour la formation.

Les formations sont en français, sur site, et nous n'avons pas d'anglophone ne parlant pas français.

Sur le titre de consultant, cela prête à confusion, il va disparaître, ça passer sur un des trois nouveaux titres.

Il n'y aura pas de rétrogradation.

concernant les formations évoquées, qui finance, est ce l'OPCO ou

De quel type de formation diplômante ou certifiante s'agit-il ?

Sur la reconnaissance, sur le coaching, qui sont ces autres ?

étier, avec une compétence.

P couvre le financement.

nt pas obligatoires.

Pour ceux qui souhaitent s'investir pour passer une certification, on aménagera leur emploi du temps.

On a déjà ces rôles de coaching à DLP, (product owner...)

certifié, on peut coacher.

st important d'encadrer les accompagnements des salariés.

nce hiérarchique sera un référent dans le domaine.

r s'adapter au marché, vous avez une obligation sur la prévention des

, au sein de tes équipes on a fait une enquête tertiaire.

L'article L4121-2 donne les 9 principes fondamentaux sur la prévention.

Sur le point 4, le législateur rappelle que l'on adapte le travail à l'homme et non l'homme au travail.

est génératrice de rps, est-on d'accord ?

r la courbe du changement, on peut observer différentes phases

s dans ce modèle.

i une proposition de donner la parole aux salariés par la mise en place la prévention des facteurs des risques psychosociaux.

r à l'école, de devoir obtenir un diplôme, ça peut être traumatisant »

plan de transformation permet de prendre du temps, d'anticiper les pague les salariés.

On fait des réunions collectives, des réunions individuelles, on est à l'écoute, dans la bienveillance. On préfère anticiper.

Seulement s'ils le souhaitent, ils peuvent passer une certification, on donnera les moyens, pour tenir le rôle.

On a des enquêtes primaires en cours sur le scope.

il s'agit d'avoir une photographie en instantané sans avoir à

sus des comités de pilotage, c'est pour l'intérêt des salariés.

s de préserver la santé mentale des salariés.

e n'est pas une transformation profonde, les activités sont

On vient répondre aussi à des interrogations des salariés, à une problématique de charge de travail (réf enquête tertiaire).